



Tvisteløsningsnemnda

Vedtaksdato
15. september 2021

Vår referanse
2021/144

Saksbehandler
Ingunn L. Solberg

VEDTAK NR 106/21 I TVISTELØSNINGSNEMNDA

Tvisteløsningsnemnda avholdt møte onsdag 15. september 2021.

Ved behandlingen av saken var Tvisteløsningsnemnda sammensatt slik:

Faste medlemmer

Anne Marie Due, leder
Vetle Wetlesen Rasmussen, YS
Marianne Pedersen, Virke

Særskilt oppnevnte medlemmer

Tonje Thue Width, NHO Service og Handel tidligere NHO Luftfart
Trygve A. Skogseide, Fellesforbundet

Saken gjelder

Tvist om rett til utdanningspermisjon etter arbeidsmiljøloven § 12-11

Arbeidstaker

A

Arbeidsgiver

B

Det ble truffet slikt vedtak:

Saksforhold

A er fast ansatt som lagleder i stilling på 100 prosent hos B ved X lufthavn. A har vært ansatt siden 2005 og innehatt stilling på 100 prosent siden 20. mai 2017.

Den 22. mai 2021 opplyste A sin nærmeste leder at han hadde kommet inn på Lokførerskolen og at han kom til å be om utdanningspermisjon så snart han hadde fått startdato.

Lokomotivførerutdanningen tas ved Norsk fagskole for lokomotivførere, som er en offentlig statlig godkjent fagskole. Opplæringen gir studenter som har bestått eksamen, mulighet til å søke om sertifisering i et jernbaneforetak i Norge.

A opplyste arbeidsgiver den 14. juni 2021 at han søkte om utdanningspermisjon og at studiet startet 10. januar 2022 og varte i 12 måneder.

Etter henvendelse fra HR-avdelingen fylte A ut skjema om permisjonssøknad den 16. juni 2021. A opplyste at han søker om 100 % permisjon i perioden 10. januar 2022 – 10. januar 2023. As nærmeste leder krysset av for at han anbefalte permisjonen og kommenterte at han ikke så noe til hinder for at søknaden skulle innvilges.

Arbeidsgiver avsto søknaden i e-post av 22. juni 2021. Avslaget ble begrunnet med at permisjonen var til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponering. Arbeidsgiver viste også til at A fikk mulighet til å trekke søknaden og legge inn en ny søknad til høsten, da produksjonsbildet ville forandre seg utover høsten.

Saken ble brakt inn for Tvisteløsningsnemnda ved brev datert 25. juni 2021. Overfor nemnda har begge parter fått anledning til å komme med utfyllende merknader i saken.

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidstaker:

- brev datert 25. juni 2021
- brev datert 14. august 2021
- brev datert 28. august 2021
- brev datert 1. september 2021

Nemnda har mottatt følgende dokumenter fra arbeidsgiver:

- brev datert 21. juli 2021
- brev datert 18. august 2021
- brev datert 30. august 2021

Arbeidstakers anførsler

A gjør gjeldende at han har rett til utdanningspermisjon, og anfører i det vesentligste at arbeidsgiver har hatt over 6 måneder på å gjøre tilpasninger for å sikre en forsvarlig planlegging av drift og personaldisponering, og at det er flere av de ansatte som nylig er sagt

opp eller gitt endringsoppsigelse som kan fungere i hans stilling. A opplyser at han er leder for et lag på 3-4 personer som utfører diverse oppgaver knyttet til å ta imot og losse/laste fly.

A hevder videre at arbeidsgivers beskrivelse av bedriftens situasjon ikke er sammenfallende med realiteten i bedriften. Han viser også til at han søker ulønnet permisjon, og at økonomien derfor vil være den samme for arbeidsgiver, og at det er helt vanlig med vikarer i arbeidslivet.

A viser også til at hans nærmeste leder har anbefalt søknaden, men at dette ble overstyrt av stasjonssjefen som sitter langt unna den daglige driften. Den egentlige grunnen til avslaget er at utdannelsen ikke har relevans for arbeidsgiver.

Til arbeidsgivers henvisning til Hovedavtalen og at utdannelsen må ha verdi for bedriften anfører arbeidstaker at han med sin arbeidshistorikk uansett faller inn under arbeidsmiljøloven § 12-11.

A tolket arbeidsgivers forslag om at han skulle trekke søknaden for så å søke på nytt på et senere tidspunkt, som et forsøkt på å trenere kravet.

Arbeidsgivers anførsler

B gjør gjeldende at A ikke har rett til utdanningspermisjon, og anfører i det vesentlige at de har som kjernevirksomhet å drive bakkemannskapet på flyplassen, og at flybransjen har opplevd en stor nedgang i antall reisende grunnet korona, og at de vil ha store driftsmessige utfordringer fremover.

Arbeidsgiver viser til at de har foretatt nedbemanninger og permitteringer, og at lufthavnen likevel går med underskudd. Driftssituasjonen i luftfarten er svært lite forutsigbar, og det vil ta tid før de ser et økende produksjonsbilde. De må ha kontroll på personaldisponeringene i tiden fremover, og det er vanskelig å opprettholde «tomme» ansettelsesforhold på grunn av utdanningspermisjon slik situasjonen er. Å innvilge A permisjon kommer også i konflikt med å ivareta drift- og personaldisponering når de har ansatte med fortrinnsrett etter arbeidsmiljøloven § 14-2.

Arbeidsgiver viser også til at det mener at det er umusikalsk å innvilge 100 prosent utdanningspermisjon, til noe arbeidsgiver ikke har behov for, når mange ansatte har mistet jobben. Arbeidsgiver viser til Hovedavtalen § 10-11 første ledd hvor det fremgår at utdanningspermisjon kan innvilges dersom den er av verdi både for vedkommende og bedriften.

Tvistløsningsnemndas merknader

Arbeidsmiljøloven § 12-14 fastsetter at tvist om rett til permisjon etter kapittel 12, herunder rett til utdanningspermisjon, avgjøres av Tvisteløsningsnemnda. I henhold til forskrift om tvisteløsningsnemnd etter arbeidsmiljøloven § 2 settes nemnda med leder og to faste

medlemmer. I tillegg er det oppnevnt to medlemmer med særlig kunnskap om den bransjen som er berørt i saken (bransjemedlemmer).

Problemstillingen i saken er om A har rett til utdanningspermisjon i perioden 10. januar 2022 – 10. januar 2023.

Arbeidsmiljøloven § 12-11 første ledd gir arbeidstakere som har vært i arbeidslivet i minst tre år og som har vært tilsatt hos arbeidsgiveren de siste to årene, rett til hel eller delvis permisjon i inntil tre år for å delta i organiserte utdanningstilbud. Retten tilkommer alle arbeidstakere, uavhengig av alder, stillingsandel, tilsetningsform, type arbeidsgiver og størrelse på virksomhet.

Nemnda legger til grunn at A har vært i arbeidslivet i minst tre år og at han har vært ansatt hos B de siste to årene.

Nemnda legger også til grunn at A ønsker å delta i et organisert utdanningstilbud ved Lokomotivførerutdanningen ved Norsk fagskole for lokomotivførere.

A oppfyller dermed inngangsvilkårene for rett til utdanningspermisjon.

Utdanningspermisjon kan imidlertid ikke kreves når det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer, jf. arbeidsmiljøloven § 12-11 annet ledd. Spørsmålet nemnda må ta stilling til er derfor om det vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer å innvilge A utdanningspermisjon i perioden 10. januar 2022 – 10. januar 2023 for å ta Lokomotivførerutdanning.

I henhold til lovens forarbeider vil dette bero på en konkret, helhetlig avveining av partenes interesser, hvor en rekke momenter vil være av betydning, herunder arbeidstakerens stilling, virksomhetens størrelse, permisjonens varighet, annet fravær i virksomheten og virksomhetens muligheter til å redusere ulempene.

Avvikling av utdanningspermisjon vil i alle tilfeller medføre visse problemer for virksomhetens planlegging av drift og personaldisponeringer. Det klare utgangspunkt etter loven er likevel at ansatte som fyller grunnvilkårene for utdanningspermisjon har krav på dette.

Nemnda har etter en konkret vurdering kommet til at permisjonen ikke vil være til hinder for arbeidsgivers forsvarlige planlegging av drift og personaldisponeringer.

Nemnda legger vekt på at A har søkt om permisjon i god tid før permisjonen skulle starte, slik at arbeidsgiver har hatt tid til å innrette seg. Nemnda ser at arbeidsgiver er i en utfordrende situasjon og har behov for stabilitet, men mener likevel at noen utskiftninger og endringer i personalet må påregnes ved enhver arbeidsplass, også under koronapandemien. Nemnda kan ikke se at arbeidsgiver har godtgjort hvorfor det ikke er mulig å finne en erstatting, da det ikke er vist til konkrete forsøk. Nemnda viser også til at arbeidstakers

nærmeste leder anbefalte at permisjonen ble innvilget, samt at det burde finnes flere aktuelle kandidater blant de fortrinnsberettigede etter nedbemanningene.

Arbeidsgivers henvisning til Hovedavtalen § 10-11 første ledd endrer ikke dette.

A har etter dette rett til utdanningspermisjon som omsøkt.

Konklusjon

Arbeidstaker gis medhold.

Tvisteløsningsnemnda

Anne Marie Due
Leder

15. september 2021

Til orientering:

Tvister som nevnt i §§ 8-3, 10-13, 12-14, 14-3 og 14-4 a kan bringes inn for domstolene etter at Tvisteløsningsnemndas avgjørelse foreligger, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 annet ledd. Nemndas konklusjon står ved lag mens saken er til behandling ved domstolene. Dersom dette vil virke urimelig, kan retten etter krav fra en av partene fastsette en annen midlertidig ordning.

Fristen for å bringe tvisten inn for domstolene er åtte uker fra det tidspunktet parten ble underrettet om nemndas avgjørelse, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 tredje ledd.

Reises det ikke søksmål innen fristen, har vedtaket virkning som en rettskraftig dom, og det kan fullbyrdes etter reglene som gjelder for dommer, jf. arbeidsmiljøloven § 17-2 fjerde ledd.